

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 30238-07-13

לפני:

כב' השופט שמואל טננבוים, סגן נשיא

נציגת ציבור (עובדים) – גב' שושי הורוביץ

נציג ציבור (מעסיקים) – מר ליאור זרנקין

המבקש

ארגון הסגל הבכיר באוניברסיטת בר אילן
 ע"י ב"כ עוה"ד אורית זילוני – קליינמן ו/או שרון
 לולצ'י

-

המשיבים

1. אוניברסיטת בר אילן
 ע"י ב"כ עו"ד אסף ברנזון
 2. הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר
 ע"י ב"כ עו"ד רוני לוי

חקיקה שאוזכרה:

[חוק המועצה להשכלה גבוהה, תשי"ח-1958](#)[חוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז-1957: סע' 5, 5' א'](#)[חוק ההתיישנות, תשי"ח-1958: סע' 8](#)**פסק דין**

1. בפנינו בקשת צד בסכסוך קיבוצי שהגיש המבקש כנגד המשיבה 1 – אוניברסיטת בר אילן ובמסגרתה מתבקש בית הדין ליתן צו עשה אשר יורה לאוניברסיטה לקיים את ההסכם הקיבוצי המיוחד אשר נחתם ביום 11.7.91 שעניינו הגדלת הפיצוי עבור חופשת ימי מחלה שלא נוצלו, כך שפיצוי בגין ימי המחלה ישולם לכל חברי הסגל הבכיר בהתאם לנוסחת חישוב כמתחייב מההסכם הקיבוצי הנ"ל, וזאת באופן שלכל הפורשים שקיבלו ימי מחלה בחסר, תשלם האוניברסיטה את ההפרש בתוספת הפרשי הצמדה וריבית.

כמו כן דורש המבקש כי יינתן פסק דין הצהרתי הקובע כי האוניברסיטה הפרה ביודעין ובמכוון את ההסכם הקיבוצי המיוחד, ועל כן היא מחויבת לשלם לחברי הסגל הבכיר שפרשו "מאז ומעולם" עובר לשנת תשע"ב, בגין ימי מחלה שלא נוצלו, בהתאם לנוסחה המופיעה בהסכם הקיבוצי.

העובדות הרלוונטיות

2. המבקש – ארגון הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטת בר אילן (להלן: "המבקש" ו/או "הארגון") הוא ארגון עובדים יציג, צד להסכמים קיבוציים פלורליים שנחתמו בינו לבין המשיבה 1. הארגון מייצג את חברי הסגל האקדמי בדרגות פרופ' מן המניין, פרופ' חבר, מרצה בכיר ומרצה במסלול המינויים הרגיל או בדרגה מקבילה באחד ממסלולי המינויים האחרים בהיקף של חצי משרה לפחות.
3. המשיבה 1, אוניברסיטת בר אילן (להלן: "המשיבה" ו/או "האוניברסיטה") היא מוסד להשכלה גבוהה, כמשמעותו [בחוק המועצה להשכלה גבוהה](#), התשי"ח-1958, והיא מעסיקתם של חברי הסגל האקדמי הבכיר.
4. בהסכם קיבוצי מיוחד פלורלי מיום 30.6.81 שנחתם בין המוסדות להשכלה גבוהה החברים בוועד ראשי האוניברסיטאות (להלן: "ור"ה") שהאוניברסיטה היא אחת מהן, לבין ארגוני הסגל האקדמי הבכיר בכל אחת מהמוסדות הנ"ל לרבות הארגון, הוסדרו לראשונה כללים לתשלום בגין פיצוי בעד ימי מחלה לא מנוצלים לחברי הסגל האקדמי הבכיר (הסכם קיבוצי 510/82 – להלן: "הסכם 81").
5. בהסכם קיבוצי מיוחד פלורלי מתאריך 11.7.91 בין הצדדים הנ"ל, תוקן הסכם 81 (הסכם מס' 513/91 – להלן: "ההסכם הקיבוצי" ו/או "הסכם 91"). הסכם זה קיבל אישורו של הממונה על השכר והסכמי העבודה במשרד האוצר (ראה [נספח ג'](#) לתשובת הצד).
6. סעיף 6 להסכם 91 שעניינו אופן חישוב ימי המחלה הבלתי מנוצלים לתשלום קובע כדלקמן:

"חישוב הפיצוי עבור ימי המחלה שלא נוצלו כאמור בסעיף 9 להסכם מחודש יוני 1981 יהיה כלהלן:
 "שכר יום" פירושו 1/25 (אחד חלקי עשרים וחמישה) ממשכורתו החודשית של חבר סגל אקדמי ערב פרישתו.
 "משכורת חודשית" פירושה: המשכורת המשולבת, הוותק, מקדמת שכר ברוטו, תוספת נייודות, תוספת מסגרת 1987 וכל תוספת אחרת המובאת בחשבון, בהתאם להוראות, לצורך חישוב פנסיה ופיצויים. לצורך זה תובאנה תוספות התפקיד ותוספת מחקר א', ב' ו-ג' בחשבון לצורך קביעת המשכורת החודשית הקובעת בגובה ממוצע המחושב לצורך תשלום פנסיה".

7. אין חולק כי החל ממועד כניסתו לתוקף של ההסכם '91 ועד לשנת הלימודים תשע"ב, לא לקחה האוניברסיטה בחישוב המשכורת החודשית לצורך תשלום פדיון ימי מחלה, את הרכיבים הבאים:

- תוספת תפקיד

- תוספת מחקר א', ב' ו-ג' ובהמשך ולאחר חתימת הסכם 1994 רכיבים של הקדשת זמן מלא ומענק קריטריונים (להלן: "המענק האקדמי") אשר הוספו במקביל לביטול תוספת מחקר ג'.

8. בראשית שנת 2011 פנה יו"ר הארגון, ד"ר אחיעזר שאקי לנשיא האוניברסיטה, פרופ' משה קווה וטען בפניו כי התנהלות האוניברסיטה באופן שאינה כוללת את הרכיבים שלעיל בחישוב פדיון ימי מחלה, מהווה הפרה של ההסכם הקיבוצי ואף אינה מתיישבת עם האופן שבו נוהגים מרבית המוסדות להשכלה גבוהה. לפיכך נדרשה האוניברסיטה לשנות את שיטת החישוב וכן לפצות את הגמלאים שנפגעו כתוצאה משיטת החישוב השגויה שהופעלה עד לאותו מועד.

9. בחודש יולי 2012 נמסר לד"ר שאקי כי בטרם תפעל האוניברסיטה לתיקון החישוב כפי שנתבקשה, בכוונתה לפנות בעניין לממונה על השכר באוצר לקבלת עמדתו.

ד"ר שאקי מחה על כך וטען כי אין כל בסיס או צורך בפניה לממונה באשר מדובר בהסכם קיבוצי תקף ושריר אשר אושר על ידי הממונה ואף מקויים הלכה למעשה במרבית האוניברסיטאות.

10. ביום 23.9.12 ולאחר שלא חלה כל התקדמות בנושא הגיש הארגון הודעה על סכסוך עבודה והודעה על שביתה או השבתה לפי [סעיפים 5 ו-5א](#) בהתאמה [לחוק יישוב סכסוכי עבודה](#), התשי"ז – 1957.

בתגובה לכך פנה נשיא האוניברסיטה לד"ר שאקי והסב תשומת ליבו לכך שהסכסוך נשוא ההודעה הוא סכסוך משפטי בנוגע להסכם קיים. משכך טענה האוניברסיטה דינו של הסכסוך להיות מיושב בהליכי יישוב חילוקי דעות ולא בשביתה או השבתה.

11. ביום 18.10.12 אישרה האסיפה הכללית של הארגון את השבתת הלימודים באוניברסיטה. ביום 21.10.12 ולאחר חילופי תכתובות בין הצדדים, החל הארגון בשביתה ולא פתח את שנת הלימודים תשע"ג.

12. ביום 23.10.12 נועד ד"ר שאקי עם נשיא האוניברסיטה פרופ' קווה במטרה להגיע להבנות שיביאו לסיום השביתה. בפגישה הוסכם כי החל משנת הלימודים תשע"ב ישולם פדיון ימי מחלה לכל חברי הסגל הפורשים לפי הקבוע בהסכם הקיבוצי, וכי לגבי חברי הסגל שפרשו טרם שנת תשע"ב הושג מתווה מוסכם על הצדדים וסוכם כי ד"ר שאקי ופרופ' קווה ימשיכו לבדוק ולדון בנושא (סיכום פגישה צורף **כנספח יד'** לבקשת הצד).

בהתאם לכך ניאות הארגון לסיים את השביתה.

13. בחודש פברואר 2013 הודיע פרופ' קווה על פרישתו העתידית בחודש אוקטובר 2013 וזאת טרם השלמת הטיפול בנושא.

נוכח הודעת הפרישה ולאור העובדה כי כל הניסיונות להגיע להסכמות בנושא כשלו, הוגשה בקשת הארגון שבפנינו.

טיעוני הארגון

14. לטענת הארגון בראשית שנת 2011, בדרך אגב ובעקבות פרישתם של שני בני זוג מאוניברסיטאות שונות שנתונייהם האישיים היו דומים, אך שולם להם סכום בפער ניכר, התברר כי קיים שוני באופן חישוב פדיון ימי מחלה בלתי מנוצלים לחברי הסגל האקדמי באוניברסיטאות השונות.

לאחר בדיקה התגלה כי אוניברסיטת בר אילן, בשונה מן האוניברסיטאות האחרות, חישה ושילמה לאורך שנים את פדיון ימי המחלה בהתאם לשכר הבסיס בתוספת דמי הבראה בלבד וללא תוספת תפקיד, תוספות מחקר והמענק האקדמי.

15. הארגון טוען כי המדובר בחישוב מורכב שמשנתה מחבר סגל אחד למשנהו בהתאם לנתוניו האישיים ושלאורך עריכתו יש צורך בשליטה במסד הנתונים הרלוונטיים כמו גם בהפעלת מערכת חשבות מסודרת ולכן לאורך השנים שממועד החתימה על ההסכם הקיבוצי לא נערך כל מעקב של הארגון אחר יישומו, ומתוך אמונה שההסכמות אליהן הגיעו הצדדים וקיבלו ביטוי בהסכם יבוצעו על ידי האוניברסיטה.

16. לטענת הארגון האוניברסיטה הפרה ביודעין ובמכוון את ההסכם הקיבוצי. אי תשלום פדיון ימי המחלה כמתחייב מההסכם הקיבוצי, על פי הנוסחה המוסכמת והמאושרת, מהווה ניצול לרעה של כוחה הניהולי של האוניברסיטה.

17. הארגון מוסיף כי עם גילוי הדבר פנה לאוניברסיטה בדרישה לתקן את העוול ולפצות את הגמלאים, אך האוניברסיטה מצדה עיכבה את הטיפול ופנתה שלא לצורך לממונה על השכר והסכמי העבודה באוצר וזאת חרף העובדה כי מדובר בהסכם שריר וקיים אשר קיבל את אישורו של הממונה.

בלית ברירה ובשל החשש מפגיעה והתיישנות בזכויות הגמלאים וחברי הסגל, לאחר שהבהיר הארגון כי גילה איפוק רב ומשלא חל כל שינוי בעמדת האוניברסיטה, הכריז הארגון על סכסוך עבודה ובהמשך פתחת בהשבתת הלימודים.

בעקבות זאת נערכה הפגישה בין ד"ר שאקי לנשיא האוניברסיטה ובה הוסכם כי החל משנת תשע"ב ישולם פדיון ימי מחלה לכל חברי הסגל הפורשים לפי הקבוע בהסכם הקיבוצי, קרי החישוב יכלול את התוספות האמורות, וכי לגבי חברי הסגל שפרשו קודם לשנת תשע"ב הושג מתווה מוסכם על הצדדים וסוכם כי הנושא ייבדק וייבחן.

לטענת הארגון במעמד זה הצהיר נשיא האוניברסיטה פרופ' קווה, כי ככל שתוגש תביעה נגד האוניברסיטה בעניין זה עמדתה תהייה כי אכן יש מקום לשלם את הפרשי דמי המחלה.

18. אלא שחרף הגעת הצדדים להסכמות, לא עשתה האוניברסיטה דבר וחצי דבר על מנת לקדם את הטיפול בנושא ועל כן משהודיע פרופ' קווה על פרישתו הוגשה הבקשה דנן. לשיטת הארגון האוניברסיטה פועלת באופן שיוצר אפליה בתנאי עבודה בין חברי הסגל הבכיר שלה שפרשו טרם שנת תשע"ב לבין חברי הסגל האקדמי אשר פרשו ויפרשו משנת תשע"ב ואילך. אפליה זו הינה אפליה פסולה, שהרי אין שונות רלוונטית בין הקבוצות.

טיעוני האוניברסיטה

19. האוניברסיטה טוענת כי עילת תביעתו של הארגון התיישנה לגבי כל חבר סגל אקדמי בכיר, שמועד זכאותו לתשלום הפיצוי קדם ליום 16.7.07 (שבע שנים טרם הגשת בקשת הצד). טענות הארגון המבקש להסתמך על החריג הקבוע [בסעיף 8 לחוק ההתיישנות](#) אין להן על מה לסמוך באשר תנאי החריג אינם מתקיימים במקרה דנן.

20. עוד טוענת האוניברסיטה כי הארגון פעל בחוסר תום לב שעה שלא פתח את שנת הלימודים תשע"ג, תוך הכרזה על סכסוך עבודה מקום שמדובר בסכסוך משפטי ולא כלכלי, ובחוסר תום לב אילץ את האוניברסיטה שלא כדין להעניק לו הישגים שלא הגיעו לו.

21. בהקשר זה מציינת האוניברסיטה כי בהסכם קיבוצי מיום 25.9.11 הוסכם על שקט תעשייתי ועל מיצוי תביעות החוסס תביעות כלכליות חדשות בגין התקופה שעד ליום 31.12.13. התנהלות הארגון במתן הודעה על סכסוך עבודה ושבתה ונקיטה בהם מהווה הודאה כי היה מדובר בסכסוך כלכלי ולא בסכסוך משפטי.

22. לטענת האוניברסיטה התנהגות הצדדים על פני תקופה ארוכה של עשרות שנים והעובדה כי הארגון לא נקט בהליכים משפטיים נגד האוניברסיטה במשך כל השנים הללו, מלמדת על פרשנותו הנכונה של הסכם 91' ועל כי יישום ההסכם

- בפועל, הינו למעשה יישום התואם את ההתחייבויות שנעשו בזמן עשייתו ואת אומד דעת הצדדים.
23. לחילופין שתיקת הארגון במשך תקופה כה ארוכה והעובדה כי הארגון (ואף אחד מחברי הסגל הבכיר) לא נקט בהליכים משפטיים נגד האוניברסיטה במשך כל השנים מאז שנת 1991, מהוות למעשה ראיה לויתור בהתנהגות ושיהוי מצד הארגון.
24. לגופו של עניין טוענת האוניברסיטה כי הארגון לא הציג כל תימוכין לכך שהאוניברסיטה פעלה שלא בהתאם לכללים שנקבעו בהסכם הקיבוצי. בקשת הארגון מעורפלת ואינה ברורה ואין כל דרישה מסודרת ביחס לאופן חישוב הפיצוי. בכל מקרה טוענת האוניברסיטה, רכיבי השכר שיש להביא בחשבון לעניין המשכורת הקובעת לפיצוי הינם רכיבי שכר ערב הפרישה, שלפי ההוראות יש להביאם בחשבון הן לעניין פנסיה והן לעניין פיצויים. רכיבי המשכורת האחרים (תוספת תפקיד, תוספות מחקר ומענק אקדמי) אינם מובאים בחשבון, לפי הנוהג באוניברסיטה, לצורך חישוב פיצויים ו/או לצורך חישוב פנסיה שכן היה נהוג לבצע בגין רכיבים אלה הפרשות לקופת גמל שאינה קרן פנסיה.
- עמדת הממונה על השכר**
25. בתגובתו הדגיש הממונה על השכר כי אינו צד ליחסי העבודה בין הארגון לאוניברסיטה וממילא אינו צד להסכם 91 אשר נחתם בין הצדדים וקיבל את אישורו של הממונה על השכר כבר ביום 23.7.91. בהתאם לאמור הממונה אף אינו צד לסכסוך הקיבוצי דנן.
26. הממונה מוסיף כי אין בידיה לעת הזו מלוא התשתית העובדתית הנדרשת לצורך ביצוע מעקב אחר האופן בו יושם ההסכם הקיבוצי נשוא הבקשה, לאורך השנים. אף העובדה כי מדובר בהסכם שנחתם ואושר לפני כ- 20 שנה מעוררת קושי של ממש להתחקות אחר התשתית העובדתית שהובאה בפני הממונה על השכר דאז, לצורך אישור ההסכם הקיבוצי.
27. עם זאת מבקש הממונה לציין כי גם לטעמו, שעה שעניין לנו בזכות שמקורה בהסכם קיבוצי ואשר מתגבשת עם פרישתו של חבר סגל, ברי כי עילת התביעה נוצרת אף היא עם מועד הפרישה ומתיישנת בחלוף 7 שנים ממועד פרישתו.

28. לטענת הממונה נוכח נוסחה הכללית והלא ברור של הבקשה אשר אינה מציגה באופן מפורש אילו רכיבים שולמו ואילו הושמטו מתשלום הפיצוי ובשים לב לשיהוי הכבד בו נגועה הבקשה ולזמן הרב שחלף מאז נחתם ההסכם הקיבוצי, אין מקום ליתן פסק דין הצהרתי כמבוקש, במסגרתו יורה בית הדין על תשלום הפיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו לכלל חברי הסגל אשר פרשו מאז ומעולם, עובר לשנת תשע"ב.

העדים

29. מטעם הארגון הוגש תצהירו של ד"ר אחיעזר שאקי המכהן כיו"ר ארגון הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטת בר אילן. מטעם האוניברסיטה הוגשו תצהיריהם של מר ראובן כהן המשמש משנת 1985 בתפקיד מנהל יחידת המשכורת באוניברסיטה ושל מר יעקב מילר המשמש מאז שנת 2008 כסמנכ"ל משאבי אנוש באוניברסיטה.

דיון והכרעה

30. סעיף 6 להסכם '91 קובע, כאמור:

**"חישוב הפיצוי עבור ימי המחלה שלא נוצלו כאמור בסעיף 9 להסכם מחודש יוני 1981 יהיה כלהלן:
 "שכר יום" פירושו 1/25 (אחד חלקי עשרים וחמישה) ממשכורתו החודשית של חבר סגל אקדמי ערב פרישתו.
 "משכורת חודשית" פירושה: המשכורת המשולבת, הוותק, מקדמת שכר ברוטו, תוספת ניידות, תוספת מסגרת 1987 וכל תוספת אחרת המובאת בחשבון, בהתאם להוראות, לצורך חישוב פנסיה ופיצויים.
 לצורך זה תובאנה תוספות התפקיד ותוספת מחקר א', ב' ו-ג' בחשבון לצורך קביעת המשכורת החודשית הקובעת בגובה ממוצע המחושב לצורך תשלום פנסיה".**

לטענת הארגון וכפי שאף עולה מבקשת הצד, בניגוד לקבוע בסעיף זה חישובה האוניברסיטה ושילמה לאורך השנים את פדיון ימי המחלה מבלי שנלקחו בחשבון הרכיבים של תוספת תפקיד, תוספות מחקר ו"מענק אקדמי" לצורך חישוב המשכורת החודשית (סעיף 14 לבקשה). בהקשר זה ייאמר כי אנו דוחים את טענות האוניברסיטה והממונה על השכר מהם עולה כי הבקשה אינה מפורטת ולא ברור ממנה מה למעשה מבקש הארגון ואלו תוספות הוא טוען כי אמורות להיכלל בחישוב הפיצוי. יצוין עוד, כי לבקשת הארגון צורפה חוות

דעת בנוגע לאופן היישום והחישוב הנכון של סעיף 6 להסכם (ראה **נספח טו'** לבקשת הצד).

אין חולק כי החל ממועד כניסתו לתוקף של ההסכם הקיבוצי ועד לשנת הלימודים תשע"ב, לא לקחה האוניברסיטה בחשבון את הרכיבים הללו לצורך תשלום פדיון ימי מחלה.

עד האוניברסיטה מר ראובן כהן העיד בעניין זה:

ת': התשלומים הקבועים הם על פי דרגה. זה אומר שכר משולב, ותק, תוספת אקדמית ותוספת ניידות. התוספות הקבועות שכן אדם מקבל על פי הדרגה שלו ולא תוספות אישיות או תוספות בלתי קבועות.

ש': ז"א שתוספת תפקיד לא נלקחה בחשבון לצורך המשכורת החודשית לפדיון ימי מחלה?

ת': לא.

ש': תוספות מחקר א' ב' ו- ג' נלקחו בחשבון?

ת': לא... מעולם לא נלקחו בחשבון" (עמ' 10 לפרוט' ש' 21-10).

אף סמנכ"ל משאבי האנוש באוניברסיטה, מר יעקב מילר אישר את הדברים:

ש': ז"א שתוספת תפקיד תוספות מחקר א' ב' וג' אף פעם לא הובאו בחשבון?

ת': לא נלקחו בחשבון אם הם היו תשלומים שהיו מוגדרים בפרק זמן לצורך תפקיד מסוים" (עמ' 5 ש' 19-3).

31. אין ספק, כי החל משנת הלימודים תשע"ב, האוניברסיטה שינתה את שיטת החישוב של פדיון ימי מחלה, כך שהרכיבים של תוספת תפקיד, תוספות מחקר והמענק האקדמי נלקחים בחשבון לצורך קביעת המשכורת החודשית (ראה עדותו של מר כהן בעמ' 10 ש' 22 – עמ' 11 ש' 1).

32. בתשובתה לבקשה טענה האוניברסיטה כי בגין הרכיבים הללו מבוצעות הפרשות לקופת גמל ולא לקרן פנסיה ולכן אין להביאם בחשבון בחישוב המשכורת החודשית לפדיון ימי מחלה וכי הסדר זה תואם את הנאמר בהסכם הקיבוצי.

לטעמנו, טענה זו של האוניברסיטה איננה מתיישבת עם לשונו של סעיף 6 להסכם '91.

הגדרת "המשכורת החודשית" בסעיף 6 מורכבת משני חלקים המשלימים זה את זה. בחלק הראשון מובא הכלל לצורך חישוב המשכורת החודשית ולפיו יילקחו בחשבון כל רכיבי השכר השונים אשר נלקחים בחשבון לחישוב פנסיה ופיצויים.

החלק השני, המתחיל במילים "לצורך זה", למעשה מרחיב את הכלל ומבהיר כי אף את הרכיבים של תוספת תפקיד ותוספת מחקר (שברבות הימים בוטלה לצד מתן המענק האקדמי), יש לקחת בחשבון לצורך קביעת המשכורת החודשית הקובעת.

33. ההבדל בין שני חלקי ההגדרה נוגע לאופן חישוב התוספות במשכורת החודשית ולכך מתייחסת הסיפא של החלק השני הקובעת כי החישוב של התוספות הללו יהיה "בגובה הממוצע המחושב לצורך תשלום פנסיה" – דהיינו ההבהרה נוגעת לאופן גובה החישוב אך אינה גורעת מעצם הזכות.

34. תימוכין לפרשנות זו מצאנו גם בסיכומיה של האוניברסיטה. שם ובתוך שלל טענותיה באשר להתנהלות הארגון וטענות הסף, מתייחסת היא בקצרה לפרשנות המילולית של סעיף 6 (ראה סעיפים 97-99 לסיכומים).

שואלת האוניברסיטה מה הצורך במשפט השני להגדרה " לצורך זה, תובאנה תוספות התפקיד ותוספת המחקר א' ב' וג' בחשבון לצורך קביעת המשכורת החודשית הקובעת, בגובה הממוצע המחושב לצורך תשלום פנסיה " על כך היא משיבה כי משפט זה נועד להגדיר שתוספות השכר המוזכרות בו "לא תובאנה במלואן בגדר המשכורת החודשית אלא על פי עקרון אחר": "בגובה הממוצע המחושב לצורך תשלום פנסיה". (ההדגשות אינן במקור – ש.ט).

הנה כי כן אף לשיטת האוניברסיטה יש להביא תוספות שכר אלו בחשבון בקביעת המשכורת החודשית כאשר רק שיטת החישוב שונה מרכיבי השכר האחרים שנכללים במשכורת החודשית מכוח חלקה הראשון של ההגדרה שבסעיף 6.

35. בהמשך מפנה האוניברסיטה להסכם 81' שם החלק השני כלל לא מופיע בהגדרת "המשכורת החודשית". לטעמנו אין בכך אלא לחזק את המסקנה כי חלק זה בא להוסיף על הכלל וכי בנוסף לרכיבים שבגינם מבוצעות הפרשות לפנסיה ולפיצויים יש לכלול גם את התוספות הללו בחישוב המשכורת החודשית לצורך תשלום פדיון ימי מחלה.

36. לא מצאנו כל בסיס או עיגון בהסכם הקיבוצי לפרשנות המוצעת על ידי האוניברסיטה, הקושרת בין סוג הקופה אליה מבוצעות ההפרשות כגורם שיש לו משמעות לעניין עצם הזכות.

37. יתרה מכך, מר כהן בעדותו הסביר, כי הסיבה בעטייה לא נלקחו רכיבים אלה, אשר נזכרים במפורש בסעיף 6 כרכיבים שיש להביאם בחישוב המשכורת החודשית, נעוצה בעובדה שלא ניתנה הנחייה מור"ה המסבירה כיצד ליישם את ההסכם הנ"ל (עמ' 11 לפרוט' ש' 10-16).

בעניין זה צירף הארגון לבקשה מסמך מאת מר שיפמן, מזכיר ור"ה מיום 16.7.91 הנושא כותרת "פיצוי עבור ימי מחלה שלא נוצלו- סגל אקדמי, הסכם קיבוצי מיוחד" ושכולל הנחיה כדלקמן: **"את ההסכם יש להפעיל בכל אוניברסיטה לאחר מילוי כל הנדרש כאמור"** כשהכוונה להחתמת נציגי ההנהלה ונציגי הסגל האקדמי על ההסכם ושליחת עותקים חתומים לור"ה. (ראה נספח ב' לבקשת הצד).

האוניברסיטה בחרה שלא לפנות לור"ה בבקשה להבהרה באשר לאופן יישום ההסכם ותחת זו נמנעה על דעת עצמה ובמשך שנים מלכלול את הרכיבים שהוזכרו במפורש בסעיף 6 להסכם הקיבוצי בחישוב המשכורת החודשית.

38. זאת ועוד. הגענו למסקנה, כי העובדה שבשנת הלימודים תשע"ב שינתה האוניברסיטה את אופן חישוב פדיון ימי מחלה ולמעשה קבלה את טענות הארגון, מדברת בעד עצמה ומלמדת כי האוניברסיטה הסכימה לכך שמשך שנים פעלה שלא בהתאם להוראות הסכם 91'.

חלופת התכתובות שבין הצדדים (נספח ח' לבקשת הצד) מלמדת, כי הנושא נבחן על ידי הנהלת האוניברסיטה מול יועציה המשפטיים, כי נשיא

האוניברסיטה פרופ' קווה קיבל את עמדת הארגון באופן עקרוני, הנחה את מדור התשלומים לשנות את שיטת החישוב והמתין לאישור הממונה על השכר.

בסופו של דבר ביום 23.10.12 הגיעו יו"ר הארגון ד"ר שאקי ונשיא האוניברסיטה פרופ' קווה להסכמה כי החל משנת הלימודים תשע"ב יובאו הרכיבים הללו בחשבון לקביעת המשכורת החודשית לפדיון ימי מחלה וכי לגבי הפורשים לפני תשע"ב, הושג מתווה שייבדק והתקדמות בנושא תמשך בין יו"ר הארגון ובין נשיא האוניברסיטה (ראה סיכום הפגישה - **נספח יד'** לבקשת הצד).

39. בבקשת הצד נטען כי במעמד הפגישה בין הנשיא לבין ד"ר שאקי הצהיר פרופ' קווה כי ככל שתוגש כנגד האוניברסיטה תביעה בעניין זה עמדתה תהייה כי אכן יש מקום לשלם את הפרש דמי המחלה.

גרסתו של הארגון כפי שמשקפת בתצהירו של ד"ר שאקי לא נסתרה. האוניברסיטה ויתרה על חקירתו הנגדית של ד"ר שאקי ומאידך התנגדה לבקשת הארגון לזמן לעדות את פרופ' קווה. גם לאחר שבית הדין קיבל את בקשת הארגון והתיר זימונו של פרופ' קווה לעדות הגישה האוניברסיטה בקשה לעיון מחדש בהחלטה וביקשה לבטל את זימונו.

העובדה שהאוניברסיטה בחרה מלכתחילה שלא לתמוך את גרסתה בתצהיר מטעם פרופ' קווה, שהייה צד להסכמות שבין הצדדים פועלת לחובתה והדבר נכון שבעתיים שעה שהארגון ביקש לזמן עד זה מטעמו והאוניברסיטה פעלה לביטול הזימון.

ויודגש. מר מילר הבהיר בחקירתו הנגדית באופן חד משמעי כי לא היה צד למגעים ולסיכומים בעניין פדיון ימי מחלה, וכי כל המגעים נוהלו באופן ישיר באמצעות ד"ר שאקי ופרופ' קווה וכי הוא לא עודכן לגביהם (ראה עדותו בעמ' 6 ש' 21-28).

יצויין, כי התייחסנו לטענות אלו של הצדדים בדבר הצהרתו של פרופ' קווה וזאת לאחר שהצדדים בחרו לטעון לענין זה. הכרעתנו בבקשת הצד כמפורט

להלן, יסודה בפרשנות הסכם 91' ואין אנו נזקקים להבטחה כזו אחרת בין אם ניתנה בין אם לאו.

40. אין גם מקום לקבל את גרסת האוניברסיטה לפיה, טענת הארגון כאילו האוניברסיטה הפרה את ההסכם נולדה והומצאה על מנת להשיג זכות חדשה וזאת בהסתמך על המועד בו הועלתה הטענה ועל העובדה שהסכסוך בעניין זה עמד בבסיס שביתת הארגון בשנת הלימודים תשע"ג.

ראשית, האוניברסיטה עצמה מעלה טענות סותרות כאשר מחד פנתה לממונה על השכר לקבלת עמדתו בטרם תפעל לתיקון החישוב כפי שנתבקשה ובכך למעשה הביעה עמדתה כי מדובר בדרישה כלכלית לזכות חדשה ומאידך התריעה בפני הארגון כי מדובר בסכסוך משפטי בנוגע להסכם קיים שדינו להיות מיושב בהליכי ישוב חילוקי דעות ולא בשביתה או השבתה (ראה מכתב האוניברסיטה לממונה על השכר – **נספח ה'** וכן מכתב האוניברסיטה לד"ר שאקי – **נספח י'** לבקשת הצד).

כל אותו זמן עמד הארגון על כך כי מדובר בהפרה של הסכם שריר וקיים ולא בתביעה לזכות כלכלית חדשה ולכן גם אין מקום להתערבותו של הממונה על השכר.

באשר לעובדה שהארגון פנה לדרך של שביתה והעדיפה על פניה להליכי יישוב מחלוקות – הרי שכל טענה במישור זה הייתה צריכה להתברר באותה העת בדרך של בקשה לבית הדין למתן סעד מתאים.

שיהוי ומניעות

41. אשר לטענת השיהוי והמניעות שמעלה האוניברסיטה – בית דין זה נוקט בגישה מצמצמת בכל הנוגע לנסיבות בהן יש לדחות תובענה על הסף מחמת שיהוי. טענת שיהוי תוכרע תמיד תוך התייחסות להיבטים המיוחדים של משפט העבודה, וכן לחובות תום הלב וההגינות המוגברות המוטלות על הצדדים ליחסי העבודה. טענת שיהוי מצריכה הוכחה חד משמעית כי ההשתהות בהגשת התביעה עלתה כדי זניחת זכות התביעה, כשנדרשת לכך רמת הוכחה גבוהה וקיום מצג ברור בנוגע לויתור או מחילה על זכות התביעה. עוד נדרשת הוכחה בדבר שינוי מצבו של הנתבע לרעה ובכלל זה קיפוח האפשרות להוכיח הגנתו, וכן הוכחה שהתביעה הוגשה בסופו של יום בחוסר

תום לב (עסק (ארצי) 400094/97 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' מדינת ישראל – משרד הביטחון מיום 6.9.04; עע (ארצי) 570/07 טיברמן נ' מקורות חברת מים מיום 24.12.09).

42. במקרה דנן התרשמנו, כפי שעולה מבקשת הצד ואף מתשובת הממונה על השכר, כי חישוב פדיון ימי מחלה הינו אכן חישוב מורכב שמשנתה מחבר סגל אחד למשנהו בהתאם לנתוניו האישיים וכי לצורך כך אכן נדרשת מערכת של מסד נתונים שנמצאת ברשות האוניברסיטה.

בבקשת הצד אשר נתמכה בתצהירו של ד"ר שאקי, נטען כי לא היו בידי הארגון הנתונים ו/או הכלים לבצע חישוב משל עצמו ו/או לבצע מעקב או פיקוח אחר תחשיבי האוניברסיטה כפי שבוצעו לאורך השנים, והעניין התגלה לארגון באופן אקראי בשנת 2011. עוד הצהיר ד"ר שאקי כי איש בארגון לא העלה על דעתו כי האוניברסיטה בודעין נוהגת לשלם את הסכומים בחסר, תוך הפרת ההסכם הקיבוצי.

43. האוניברסיטה מנגד טענה, כי לכל אחד מהפורשים, ובמסגרות שונות, הוצג מלוא המידע בנוגע לזכויותיו (ראה להלן בדיון שבנוגע להתיישנות) אלא שלא שוכנענו כי אף המידע הנוגע לאופן חישוב הזכות לפדיון ימי מחלה נמסר לפורשים במלואו. האוניברסיטה אף בחרה לוותר על חקירתו הנגדית של ד"ר שאקי כך שגרסתו באשר להיעדר אפשרות אמיתית לפקח ולבקר את חישובי האוניברסיטה, לא נסתרה.

לטעמנו, בהתחשב בעובדה כי האוניברסיטה היא שהפרה את ההסכם הקיבוצי ובהעדר ראיה לכך כי האוניברסיטה ידעה את הארגון באופן פוזיטיבי בדבר פרשנותה את סעיף 6 להסכם הקיבוצי והאופן בו היא עורכת את החישוב לתשלום פדיון ימי מחלה, אין לראות בארגון או בחבריו כמי שוויתרו על זכותם וככאלה המנועים מלעמוד על זכויותיהם מחמת שיהוי בהגשת התביעה. נוסף עוד כי לא עלה בידי האוניברסיטה להוכיח כי השיהוי נגרם עקב חוסר תום לב מצד הארגון ו/או מי מחבריו.

לפיכך, אין לדחות את הבקשה מטעמים של שיהוי, מניעות או ויתור.

התיישנות

44. לטענת האוניברסיטה גם אם יתקבלו טענות הארגון ביחס לפרשנות ההסכם הקיבוצי באופן שיקבע כי האוניברסיטה הפרה את חובותיה באופן שהיה עליה לכלול את התוספות האמורות בחישוב המשכורת החודשית לפדיון ימי מחלה, הרי שתשלום כאמור צריך להיעשות רק ביחס לפורשי האוניברסיטה בשבע השנים האחרונות שלפני 15.7.13 – מועד הגשת בקשת הצד וזאת מחמת התיישנות התביעה.

45. לטענה זו השיב הארגון כי דבר התשלום בחסר בגין ימי מחלה שלא נוצלו התגלה באקראי בראשית שנת 2011, בעקבות מקרה חריג של פרישתם של שני בני זוג מאוניברסיטאות שונות שנתוניהם האישיים היו דומים אך שולם להם סכום פדיון מחלה בפער ניכר. אירוע זה העלה את החשד לכך שקיימת בעיה בחישוב פדיון המחלה והפרת ההסכם מצד האוניברסיטה.

לטענת הארגון מאז שנת 1991 ועד שנת 2011 לא ידעו חברי הסגל הפורשים ובוודאי לא ידע הארגון, על הפרת ההסכם הקיבוצי על ידי האוניברסיטה ואף לא היו יכולים לדעת על ההפרה נוכח מורכבות החישוב והעדר מסד נתונים נדרש שהיה מצוי רק ברשות האוניברסיטה.

46. בתשובה טענה האוניברסיטה כי אין לקבל טענות אלו של הארגון שכן חברי סגל רבים פנו ופונים ליחידת המשכורת של האוניברסיטה פעמים רבות טרם פרישתם בבקשות לקבל הערכה של תנאי הפרישה הצפויים להם ופנייתם מטופלת והם מקבלים הסבר פרטני לגבי אופן החישוב, הזכאות הצפוי וכד'. בנוסף האוניברסיטה גם מקיימת סדנאות לפורשים ובמסגרתן ניתנים מראש הסברים על הזכויות הכספיות הצפויות לפורש ובעניין הפיצוי ניתן גם הסבר על אופן חישובו. לאחר או במהלך הסדנה מתרבות הפניות ליחידת המשכורת בין היתר גם בנושא הפיצוי. כמו כן מיד לאחר הפרישה נעשה חישוב ביחידת המשכורת של זכויות הפרישה, לרבות בנושא הפיצוי. יחידת המשכורת פונה לעיתים לפורש כדי לקבל ממנו השלמת פרטים או מסמכים ובעיקר דיווחי נוכחות לחודשים האחרונים. התשלום מבוצע דרך מערכת השכר ובא לביטוי בתלוש המשכורת ואף מוזכר גם בטופס 161 כחלק ממענק הפרישה. בתלוש ניתן לראות בבירור את כמות ימי המחלה הבלתי מנוצלים לפדיון והתעריף

(ש"כר יום") שעל פיו מחושב ומשולם הפיצוי. עם החזרת טופס 161 חתום נערכת פגישה ביחידת המשכורת לצורך מתן הסבר על תנאי הפרישה.

נוכח האמור, כך לטענת האוניברסיטה, אין לקבל את טענת הארגון כי נעלמו מעיניו או מחברי הסגל העובדות המהוות את עילת התובענה ומכל מקום ברור כי התנהלות הארגון משך 20 שנה בהן נמנע מלערוך בדיקה מוכיחה כי הוא לא פעל בזהירות סבירה למניעת הנסיבות שגרמו להיעלמות העובדות.

47. הארגון מצדו עומד על כך כי המידע שהועבר לחברי הסגל הפורשים היה ה"שורה התחתונה" בלבד, היינו אך ורק הסכום הכולל בגין פדיון ימי מחלה לו היו זכאים מבלי שפרט את התוספות שנלקחו בחשבון לצורך החישוב, פירוט של החישוב עצמו וכיו"ב פרטים מהותיים שבלעדיהם בוודאי שלא הייתה אפשרות לבדיקה ופיקוח אחר החישוב שעשתה האוניברסיטה.

48. בבקשה שבפנינו מבקש הארגון סעד הצהרתי אשר נתון במהותו לשיקול דעתו של בית הדין ובמסגרתו נדרש בית הדין לקבוע אף את המועד הנכון להחלתו. בבואנו לקבוע את תחולת הסעד ההצהרתי עלינו להתחשב במהות הזכות עליה אנו נדרשים להצהיר, השפעת הסעד ההצהרתי על זכויות אחרות של הצדדים; קיומם של יחסים קיבוצים, השלכותיו התקציביות של הסעד המבוקש, הסתמכות הצדדים על המצב הקיים ושיהוי בהגשת התביעה. (ראה : [סק 1148/02 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' אל על נתבי אוויר לישראל](#), מיום 15.3.05 והאסמכתאות הנזכרות שם).

לאחר שנתנו דעתנו למכלול שיקולים אלו, הגענו לכלל מסקנה כי לאור הנסיבות, מהות הזכות ומהות הסעד הרי שאנו מצהירים כי על האוניברסיטה לכלול את התוספות האמורות: תוספת תפקיד, תוספות מחקר והמענק האקדמי, בחישוב המשכורת הקובעת לפדיון ימי מחלה וזאת מכח סעיף 6 להסכם '91.

מדובר בזכות אישית של כל פורש ועל כן, ככל שהאוניברסיטה לא תיישם בפועל את הנובע מהצהרה דלעיל, זכאי כל פורש להגיש תביעה אישית. במסגרת התביעות האישיות שתוגשנה שמורה לאוניברסיטה הזכות לטעון את טענת ההתיישנות וטענות אחרות הקשורות לחישוב הזכות לפיצוי וגובה

התשלומים להם זכאים הפורשים, בהתחשב בנתונים האישיים של כל פורש ובנסיבותיו האישיות.

אין אנו מקלים ראש בטענות האוניברסיטה כי פעלה באופן מסוים לחישוב הפיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו משך תקופה של למעלה מ- 20 שנה, וכי בתקופה זו לא העלה הארגון כל טענה. אולם, לא השתכנענו כי משקלן של טענות אלו, יש בו כדי לגבור על זכותם האישית של חברי הסגל שפרשו בעבר למימוש זכויותיהם בהתאם להסכם 91' ולא ניתן לשלול את הזכות מאותם פורשים להגיש תביעה אישית למימוש זכותם זו.

סיכום

49. אשר על כן אנו מצהירים, כי יש לפרש את סעיף 6 להסכם 91' (שמספרו 199910513) באופן כזה שבחישוב המשכורת החודשית לצורך תשלום פדיון ימי מחלה יובאו בחשבון התוספות הרלוונטיות ובכללן: תוספת תפקיד, תוספת מחקר א' ו- ב' והתוספות האישיות דיפרנציאליות שבאו במקום תוספת מחקר ג'.

50. בהמשך לאמור אנו קובעים, כי באופן יישומה את סעיף 6 הפרה האוניברסיטה את ההסכם הקיבוצי וכי שינוי שיטת החישוב באופן שיכלול את התוספות האמורות וכפי שנעשה החל משנת הלימודים תשע"ב אינו שאלה של רצון טוב אלא מחויב מכוח ההסכמות שעוגנו בהסכם 91'.

51. לא מצאנו להיענות לבקשה ליתן צו עשה לשלם לחברי הסגל שפרשו טרם שנת תשע"ב את ההפרשים המתחייבים מן האמור לעיל שכן מדובר בחישוב שונה וייחודי לכל פורש לפי נתוניו האישיים. ככל שלא ישולמו ההפרשים למי מחברי הסגל שפרשו כאמור, רשאי אותו חבר סגל להגיש תביעה אישית במסגרתה יבחנו זכויותיו הכספיות הספציפיות כמו גם שאלת ההתישנות ככל שתטען.

משמדובר בסכסוך קיבוצי, אין צו להוצאות.

ניתן היום, י"ב אדר תשע"ה, (03 מרץ 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר ליאור זרנקין
נציג ציבור (מעסיקים)

שמואל טננבוים, שופט
סגן נשיא

גב' שושי הורוביץ
נציגת ציבור (עובדים)

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)

שמואל טננבוים 54678313-/-